

Työkykyä Satakuntaan – Satakunnan työkyvyn kehittämishanke

Työkykyohjelman (STM) projekti 2, Tuetun työllistymisen menetelmät

Laatukriteereihin perustuva tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen toimintamalli v. 2.0

31.05.2022

Sisällys

THL:N TOIMEKSIANTO	2
LAATUKRITEEREIHIN PERUSTUVA TUETUN TYÖLLISTYMISEN TYÖHÖNVALMENNUSKUNNAN TOIMINTAMALLI V. 2.0, SATAKUNTA	2
Kuvatun toimintamallin tavoite sekä kohderyhmä	2
Toimintamallin alue, Satakunnan hyvinvointialue	2
Työhönvalmentajien tiimin mallinnus	3
Arvio työhönvalmentajien ja työhönvalmennuksessa olevien asiakkaiden määristä	5
Työhönvalmentajien tiimin kytkeytyminen muihin tiimeihin	6
Ohjausryhmässä 10.1.2022 annettu palaute / Johdon tuki toimintamallille	6
KOHTI LAATUKRITEEREIHIN PERUSTUVAA TUETUN TYÖLLISTYMISEN TYÖHÖNVALMENNUSTA SATAKUNNASSA	7
Työkykyä Satakuntaan hankkeen toimenpiteet kohti tavoitetta	7
Työhönvalmentajan tehtävän pilotointi Työkykyä Satakuntaan hankkeessa	7
Esimerkkejä Satakunnan eri organisaatioiden Työvalmennuksen / Työvalmennuksen asiakasprosesseista	9
Porin perusturvan psykososiaaliset palvelut	9
Porin perusturvan vammaispalvelut	11
Tukiranka	14
Rauman TYP	14
Satakunnan työhönvalmennuskoulutusverkosto	17
Työhönvalmennukseen liittyvät maakunnalliset tilaisuudet	18
LAATUKRITEEREIHIN PERUSTUVA TUETUN TYÖLLISTYMISEN TYÖHÖNVALMENNUS	23
Laatukriteerit (25), palvelun viisi vaihetta ja kahdeksan periaatetta	23
Lomakkeita työhönvalmentajan avuksi käytännön työhön ja arviointiin	25

THL:n toimeksianto

[THL:n toimeksiannossa](#) pyydetään tekemään toimintamallikuvaus ja varmistamaan, että kuvaus sisältää vastaukset seuraaviin kysymyksiin/tietotarpeisiin. Tärkeää on miettiä tulevaa hyvinvointialuetta.

- Mikä on maantieteellinen alue, josta kyse
- Mallintakaa työhönvalmentajien tiimi (mitkä kunnat tekevät tässä yhteistyötä, onko esimerkiksi kuntayhtymä vai hyvinvointialue, miten yhteistyö käytännössä toimii)
- Kuinka monta työhönvalmentajaa ko. palvelua antaa alueella
- Kuinka monta asiakasta työhönvalmennuksessa on esimerkiksi vuodessa (karkea arvio riittää)
- Mallintakaa tiimi, johon työhönvalmentajien tiimi kytkeytyy (aikuissosiaalityö, vammaisten henkilöiden työllistymistä tukevat palvelut ja miepä-palveluiden tiimi, Työkyvyn tuen tiimi)

Laatukriteereihin perustuva tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen toimintamalli v. 2.0, Satakunta

Kuvatun toimintamallin tavoite sekä kohderyhmä

Laatukriteereihin perustuvalla tuetun työllistymisen työhönvalmennuksella on tavoitteena edistää asiakkaiden jatkopolkuja työmarkkinoille sosiaalihuollon työllistymistä tukevista palveluista (kuntouttava työtoiminta, sosiaalihuoltolain mukainen työllistymistä tukeva toiminta ja työtoiminta, kehitysvammalain mukainen työtoiminta ja työhönvalmennus sekä sosiaalihuollon mielenterveys- ja päihdetyö).

Toimintaan liittyvät lait:

Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 28.12.2012/916.

Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2.3.2001/189

Laki Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista 15.7.2005/566

Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 23.6.1977/519

Toimintamallin alue, Satakunnan hyvinvointialue

Tuleva hyvinvointialue palvelee koko Satakunnan aluetta, noin 218 500 asukasta. Tällä hetkellä alueella on seitsemän sote-palveluiden järjestäjää, 16 kuntaa.



Kuva 1. Satakunnan hyvinvointialueen, Satakunnan maakunnan kartta.

Työhönvalmentajien tiimin mallinnus

Satakunnassa on pidetty tärkeänä, että työhönvalmentajien tiimejä koordinoidaan keskitetysti. Koordinaatiovastuullisella toimijalla ei välttämättä olisi työnjohdollista vastuuta. Tehtäviksi koordinaatitaholle on ehdotettu:

- Koulutukset tiimeille sekä laajemminkin työvalmennukseen liittyen
- Tilannekatsaukset ja maakunnan yhteiset tapahtumat (Työhönvalmennuspäivät)
- Tiedotusvastuu – uuden tiedon jakaminen hyvinvointialueella
- Työnantajien suuntaan tiedotusta ja markkinointia täsmätyökykyisten palkkaukseen liittyen
- Osatyökykyisten palkkaamisen arvostuksen edistäminen mm. tuomalla esiin yrityksissä tehtävää työtä työllistämisen edistämiseksi.

Koordinaatiovastuu; yhtenä vaihtoehtona on keskustelussa ollut Satasairaalan sosiaalipalvelut, jossa on työhönvalmentajia ja osaamista jo tällä hetkellä. Tästä ei vuoden 2022 kevään aikana ole käyty keskusteluja. Hyvinvointialueen organisaatiomallia on luonnosteltu ja työ on kesken.

Toiminta-alue:

Tuleva hyvinvointialue palvelee koko Satakunnan aluetta, noin 218 500 asukasta.
Nyt alueella 7 sote-palveluiden järjestäjää, 16 kuntaa

Koordinaatiovastuu
Koulutukselliset osiot tiimeille sekä työvalmennukseen liittyen
Tilannekatsaus
Tiedotusvastuu – uuden tiedon jakaminen
Yhteiset tapahtumat (Työhönvalmennuspäivät?)
Työnantajien suuntaan tiedotus ja markkinointi (mitä porkkanoita)

Arvostus osatyökykyisten palkkaamiseen, räätälöinti, -tätä enemmän esille



Työhönvalmentajien tiimi / tiimit:

- Tiimin toiminnan vastuu
- Alueellinen kokoonpano, ei liian iso tiimi
- Avoimuus tärkeää

Tiimien mallinnus, versio 1.0.

- Seuraava dia
- Tärkeää;
- Työhönvalmentajat ja tiimit – lähellä käytännön työtä ja asiakkaita

Työkykyä Satakuntaan – Satakunnan työkyvyn kehittämishanke 17.12.2021 / 10.1.2022

Kuva 2. Satakunnan työhönvalmennuksen toiminta-alue ja koordinaatiovastuullisen tehtävät.

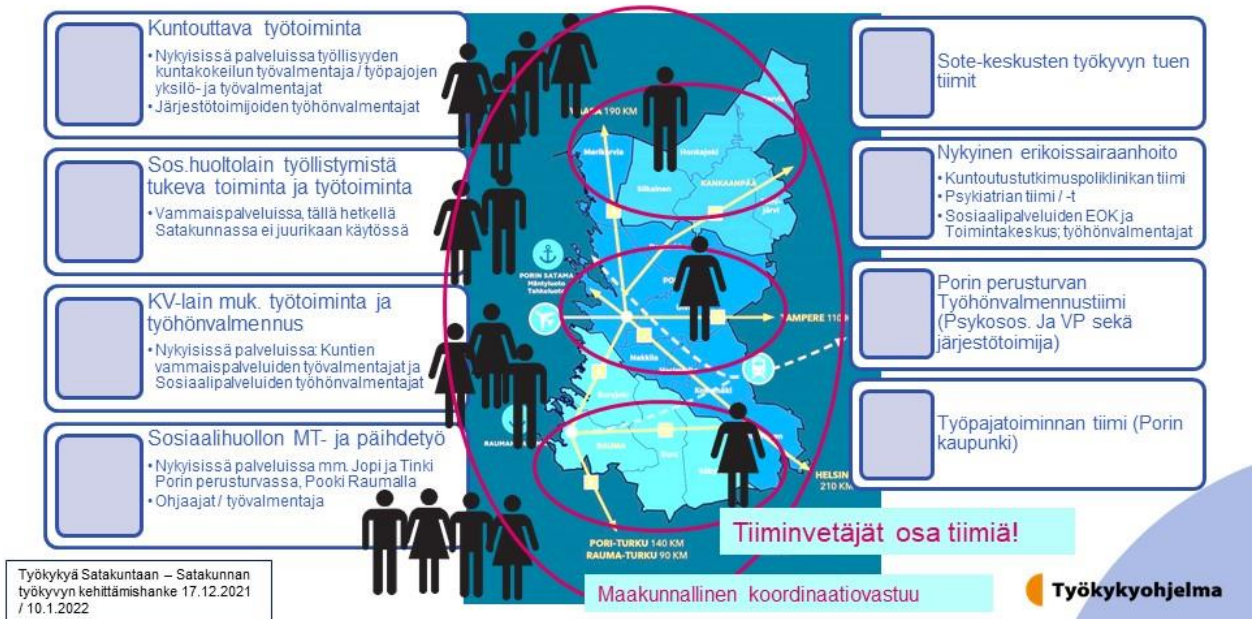
Työhönvalmentajien tiimi koostuisi koko hyvinvointialueen *nykyisistä perus- ja erikoistason* sote- ja kuntasektorin toimijoista, myös työllisyyden kuntakokeilussa toimivista työvalmentajista. Tiimissä olisi mukana myös järjestötoimijoita (kumppanuussopimuksella).

Työhönvalmentajien tiimit ja tiimien vetäjät:

- Työhönvalmentajien työskentely koetaan tärkeänä kytkeä esimerkiksi asiakkaiden työtoimintakeskusten/ työpajojen yhteyteen, fyysisen läsnäolon nähdään mahdollistavan yhteistyötä, työ- ja toimintakyvyn arviointeja sekä asiakkaiden siirtymiä työllistymispolulla eteenpäin. Ja joskus takaisinpäin toimintakeskuksiin.
- Tiimin toiminnan vastuu on pidettävä lähellä asiakastyötä, tiimien vetäjät osa tiimiä.

Alueellinen kokoonpano nähdään tärkeänä, jotta avoimuus tiimin kesken toteutuu. Satakunnan ammattilaisten sijoittumisen kokonaisuus tulee vaikuttamaan siihen, montako tiimiä Satakunnassa tarvitaan ja miten laaja toiminta-alue tiimillä on.

Mallinnus Satakunnan Työhönvalmentajien tiimeistä sekä niiden kytkeytyminen muihin, tämänhetkisiin tiimeihin

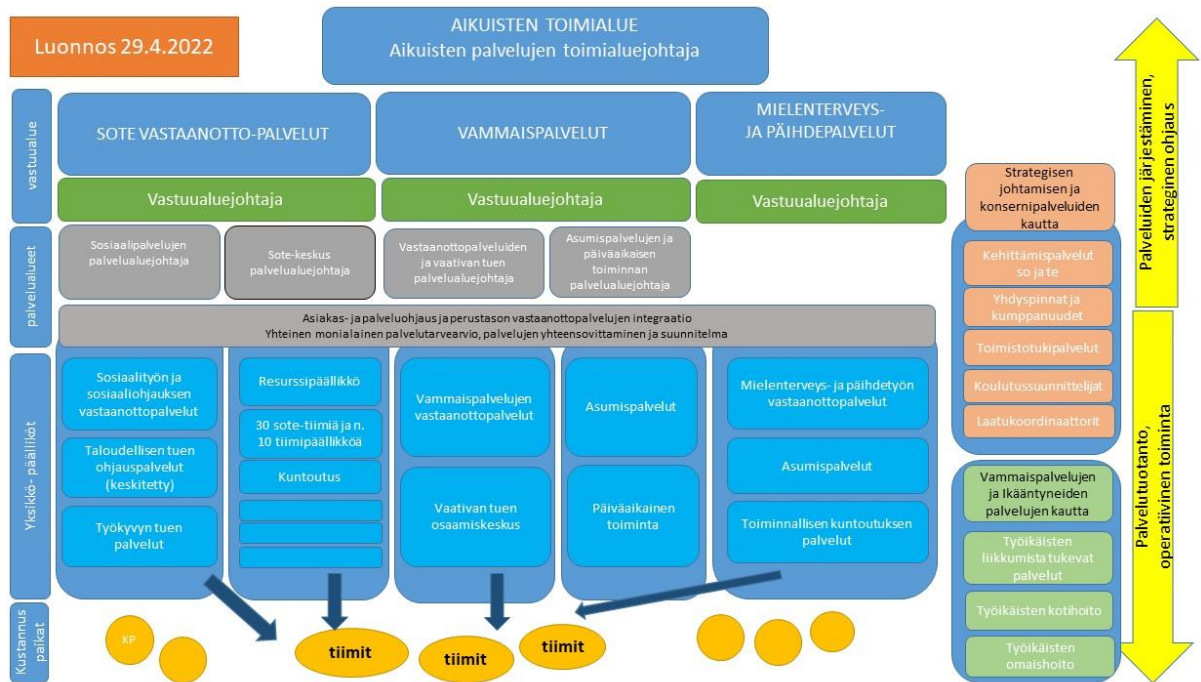


Kuva 3. Mallinnus Satakunnan työönvalmentajien tiimeistä sekä niiden kytkeytyminen muihin, ennen hyvinvointialueelle siirtymistä toimiviin tiimeihin.

Toimintamallin edistäminen kevään 2022 aikana sekä jatkotyöskentely;

- Työhönvalmentajien tiimin toimintaa tavoitteena kokeilla ja mallintaa edelleen vuoden 2022 kuluessa yhteistyössä alueen toimijoiden kanssa. 11.5.2022 työönvalmennuspäivässä esitelty toimintamallia osallistujille ja pyydetty kommentteja. Tilaisuuden keskustelussa tuli esiin, että toimintamalliin liittyvä prosessi tulee kuvata selkeästi ja asiakasohjaukseen tulee kiinnittää erityisesti huomiota, se voi useasti jäädä liian vähälle. Tähän liittyen myös kriteerit työönvalmennukseen ohjautumiseen tulee määritellä. Edelleen tulee selkeyttää sitä, missä työönvalmentajat hyvinvointialueella työskentelevät, miten yhteistyö toimii ja miten eri asiakasryhmien kanssa toimivat työönvalmentajat muodostavat tiimejä ja mihin muihin tiimeihin he kytkeytyvät.
- Työhönvalmentajat verkostoituvat maakunnallisesti, jotta voidaan käydä vertaistuellisia keskusteluja. Tähän on kutsuttu koolle Työhönvalmentajien maakunnallinen tiimi, jonka tapaamiset joka kuukauden kolmas perjantai Teams-kokouksena. Toiminta käynnistyy 17.6.2022.
- Yhteistyö rakentuu edelleen käytännössä, tavoitteena, että tiimi muodostaa verkoston, joka toimii koko hyvinvointialueella tarjoten työönvalmennuspalvelua sekä tukien toisiaan työssä. Yritysyhteistyössä tavoitteena yhteinen hyvä asiakkaiden työllistymiseksi sekä yritysten työntekijävajeen täyttämiseksi. Toimintamallia kehitetään ja mallinnetaan samanaikaisesti.
- (Tietosuoja-asioiden mahdollistaessa) Satakunnan työönvalmentajien tiimeillä tulisi olla yhteinen tieto yritysten tarvitsemasta sekä työnhakijoiden olemassa olevasta osaamisesta
- Myös yli hyvinvointialueen rajojen tapahtuu hankeaikana verkostoitumista; Länsi-Suomen yhteistyöalueen hankkeiden työönvalmennusta tekevät ammattilaiset muodostavat yhdessä työönvalmentajien verkoston, jonka kokouksissa on vaihtuvat teemat, esimerkiksi vertaistuki, onnistumiset ja huolenaiheet.

Satakunnan Hyvinvointialueen aikuisten toimialueen organisaation luonnos 29.4.2022



Kuva 4. Työhönvalmennuspäivässä 11.5.2022 esitelty luonnos hyvinvointialueen aikuisten toimialueesta.

Luonnoksen mukaisesti työhönvalmennus sijoittuisi kohderyhmien osalta Työkyvyn tuen palveluiden ”laatikkoon”. Organisaatiomalli ja kuvan 4. suunnitelma on kuitenkin vasta luonnos, joka voi vielä muokkaantua. Luonnokseen on kuitenkin kuvattu tiimit, jotka muodostuvat eri ammattilaisista. Työhönvalmentajien sijoittuminen ja kytkytyminen eri tiimeihin on tulevassa organisaatorakenteessa huomioitava asia.

Arvio työhönvalmentajien ja työhönvalmennuksessa olevien asiakkaiden määristä

- Toukokuussa 2022 on edelleen erittäin vaikeaa arvioida, kuinka monta työhönvalmentajaa tarvittaisiin alueella. Samoin kuin sitä, kuinka monta asiakasta työhönvalmennuksessa olisi esimerkiksi vuodessa. Keskustelussa tuli esiin, että laatuksiteerien mukaista toimintaa järjestettäessä, voitaisiin olettaa, että vuodessa asiakkaita olisi karkean arvion mukaan 25-75 vuodessa per työntekijä. Tästä tullaan saamaan vuoden 2022 aikana tuntumaa, kun päästään kokeilemaan laatuksiteerien mukaisen työhönvalmennuksen palvelua osana hankkeen toimintaa sekä yhteistyössä Porin psykososiaalisten palveluiden toimintaa.
- Asiakkaiden tilanteet vaikuttavat suuresti määriin. Arvioidaan, että tiettyjä asiakasryhmiä, esim. nepsy-oireisia asiakkaita voi ohjautua palveluun tulevaisuudessa enemmän.
- Arviota asiakasmääristä voidaan kuitenkin saada alkuvuodesta tehdyn työhönvalmennuksen asiakasmääristä. Ohjautuvia asiakkaita tuntuisi olevan enemmän kuin palvelua on mahdollista tarjota. Laatuksiteerien mukaisen tuetun työhönvalmennuksen kriteerien mukaan palvelua tulee tarjota kaikille sitä haluaville asiakkaille. Miten ohjautuminen ja palvelun järjestämisen kriteerit päätetään hyvinvointialueella toteutettavaksi määrittää myös työhönvalmentajien ja mahdollisten asiakkaiden määrää palvelussa.
 - Puolet työajastaan työhönvalmennusta tekevällä Työkykyä Satakuntaan hankkeen työhönvalmentajalla on toukokuussa 2022 15 asiakasta ja tämä alkaa olla

ajankäytöllisesti maksimi. Lisää asiakkaita ei voi tulla valmentajalle, ennen kuin edelliset työllistyvät tai löytyy muita jatkopolkuja. Tällöin valmentajan tuki muuttuu kevyemmäksi.

- Porin psykososiaalisten palveluiden kokoaikaisella työvalmentajalla on ollut tammi-huhtikuussa 16 asiakasta.

Työhönvalmentajien tiimin kytkeytyminen muihin tiimeihin

Mallintakaa tiimi, johon työhönvalmentajien tiimi kytkeytyy (aikuissosiaalityö, vammaisten henkilöiden työllistymistä tukevat palvelut ja miepä-palveluiden tiimi)?

Alla esimerkkejä tiimeistä Satakunnassa, joihin voidaan kytkeytyä (kts kuva 3.). Tiimit, joihin työhönvalmennus kytkeytyy tulevat selkeytymään, kun henkilöstön sijoittuminen hyvinvointialueella tarkentuu.

- Työkyvyn tuen tiimit - Sote-keskusten työkyvyn tuen tiimit – vahva kytkös aikuissosiaalityöhön. Hoito- ja kuntoutussuunnitelmien tiiviimpi yhdistäminen työllistymissuunnitelmiin voisi helpottaa myös palkkatukiasiassa, vaatii yhteistä keskustelua ja ymmärrystä yli organisaatorajojen.
- Nykyinen (Porin petu) psykososiaalisten, vammaispalveluiden ja kolmannen sektorin yhteinen työhönvalmennustiimi (TVT) – kytkös jatkossa vahvemmin myös sote-keskusten työkyvyn tuen tiimeihin
- Erikoissairaanhoidossa Kuntoutustutkimuspoliklinikan tiimi, Psykiatrian tiimi / -t, Sosiaalipalveluiden Erityisosaamiskeskus ja Toimintakeskus; työhönvalmentajat.
- Työpajatoiminnassa (Pori) on olemassa oleva tiimi jossa yksilövalmennus, työvalmennus ja työhönvalmennus yhteisesti vievät asiakkaan työllistymistä eteenpäin.

Huomioitavaa on, että

- Asiakkaiden tuen tarve on lähtökohta sille, mitä palvelua ja kuinka paljon tarvitaan, tarkoituksenmukaista on hyödyntää alueella käytettävissä oleva osaaminen sen mukaan, mikä on asiakkaan tarve. Varmistettava vastuullinen ohjaus palvelusta toiseen.
- Asiakkaan palvelun tarve sekä palveluntarjoamisen oikea-aikaisuus on huomioitava, samoin sosiaalipalvelujen yhteistyö tarvittaessa
- TE- keskuksen ja Kelan yhteistyö tarpeen, jotta puhutaan jatkossa samaa kieltä ja tunnetaan eri osapuolten prosessit – palveluiden yhteensovittaminen.

Ohjausryhmässä 10.1.2022 annettu palaute / Johdon tuki toimintamallille

Tärkeää määritellä koordinaatiovastuullinen taho. Satasairaalan Sosiaalipalveluilla on jo vuosien kokemus työhönvalmennuksesta, vaikka kohderyhmä onkin ollut rajattu pääasiassa kehitysvammaisiin. Muiden asiakasryhmien nähdään myös hyötyvän vastaavasta palvelusta.

Työhönvalmennusta todettiin järjestettävän monen eri tahon toimesta. Työhönvalmennuksen toimintamallia laatiessa huomioitava yhdyspinnat. Kohderyhmät, joille työhönvalmennusta järjestetään menevät limittäin. Yhteinen keskustelu toimijoiden kesken on tarpeen sekä yhteistyötä kehitettävä myös yritys yhteistyön tekemisessä.

Oikea-aikainen työhönvalmennus ja riittävä valmentajan tuki nähdään asiakkaiden työkykyisyyttä vahvistavana ja työllisyyttä edistävänä asiana. Työkyvyn arviointien yhteydessä asiakkaan työkykyisyyden kirjaaminen lausuntoihin merkityksellistä.

Kokemusasiantuntijoiden puheenvuoroissa korostettiin, että työhönvalmennuksen perustuminen laatukriteereihin on tärkeää. On varmistettava, että työhönvalmentajan tuki on lähellä, koska tarvitaan tukea ja keskustelua, ymmärrystä tavoitteista ja rajoitteista. Kriteeristön perusteella järjestyisi samantyylinen palvelu kaikille. Kokemukseen perustuen kerrottiin myös, että riittävä työn räätälöiminen ei

välttämättä onnistu työpaikoilla osatyökykyisten kohdalla. Siihen voi vaikuttaa työpaikan asenneilmapiiri. Todettiin, että työpaikoilla tarvitaan edelleen kulttuurin muutosta.

Toimintamallin jatkokehittämisessä tehdään alueen toimijoiden kanssa yhteistyötä, Satasairaalan sosiaalipalveluiden, fysiatrian ja kuntoutuksen sekä psykiatrian sekä kuntatoimijoiden kanssa. Lisäresurssia työvalmennukseen on saatu mm. Porin perusturvan psykososiaalisissa palveluissa, jossa työvalmentajan on tarkoitus pilotoida IPS-mallin mukaista toimintaa sekä Huittisten kaupungissa. Kehittämistyössä ja mm. järjestettävissä maakunnallisissa työhönvalmentajapäivissä pidetään kokemusasiantuntijat mukana.

Kohti laatuksiteereihin perustuvaa tuetun työllistymisen työhönvalmennusta Satakunnassa

Työkykyä Satakuntaan hankkeen toimenpiteet kohti tavoitetta

Hankesuunnitelmaan on kirjattuna tavoite pilotoida ja ottaa Satakunnassa käyttöön laatuksiteereihin perustuva tuetun työllistymisen työhönvalmennus. Kohderyhmän asiakkaina kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat, vammaiset ja kehitysvammaiset sekä psykososiaalisten palveluiden asiakkaat.

Laatuksiteereihin perustuva tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen –toimintamalli osana sosiaalihuollon työllistymistä tukevaa palvelupolkua, sisältyy vahvasti Työkyvyn tuen palvelukokonaisuus – toimintamalliin.

Kohti tavoitetta on menty mm. kokoamalla ja kouluttamalla Satakunnan työhönvalmennuskoulutusverkosto sekä järjestämällä maakunnallisia tilaisuuksia. Maakunnan ensimmäinen työhönvalmennuspäivä järjestettiin 11.5.2022. Porin perusturvan psykososiaalisten palveluiden kanssa on suunniteltu ja käynnistetty yhteistyötä sekä alkuvuonna tiivistetty yhteistyötä entisestään työhönvalmennusta tekevien työntekijöiden rekrytointien myötä. Työhönvalmennuksesta ja alueella käytössä olevista toimintamalleista on tähän raporttiin kuvattu muutamia asiakkaiden työllistymistä tukevia ohjaus- ja valmennuskäytäntöjä.

Toimintamallin mallintamisessa hyödynnetään hankkeen projektisuunnittelijan osana hanketyötä toteuttamaa työhönvalmentajan tehtävän pilotointia Satasairaalaissa.

Työhönvalmentajan tehtävän pilotointi Työkykyä Satakuntaan hankkeessa

Hankkeen yhden projektisuunnittelijan työajasta puolet on kohdennettu työhönvalmennuksen tekemiseen ja työntekijä kytkeytyy Satasairaalan kuntoutuspoliklinikan ja psykiatrian eri tiimeihin. Työhönvalmennuksen käynnistyessä asiakkaalla / potilaalla on jo tehty laadukas työ- ja toimintakyvyn arviointi.

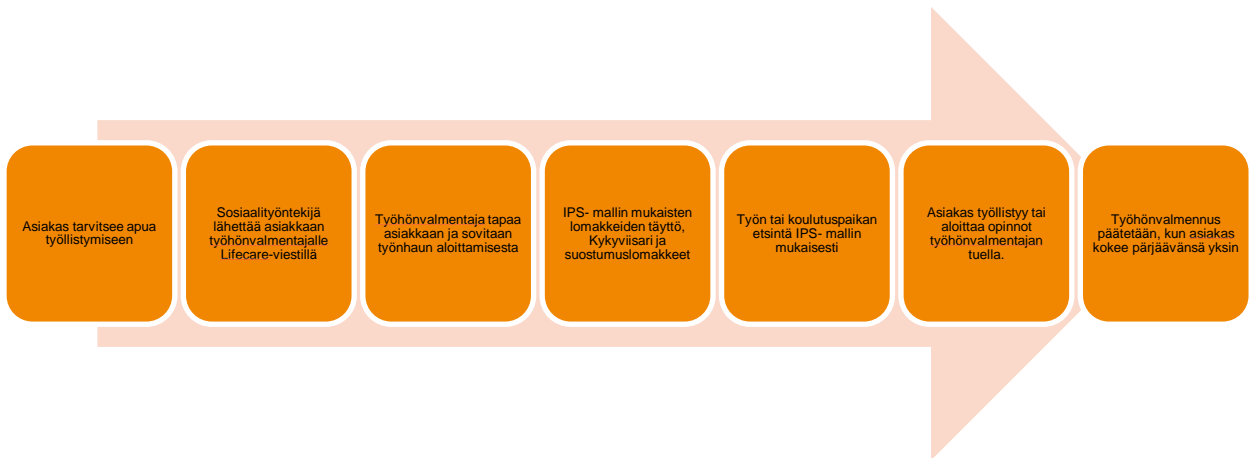
Asiakkaat

Asiakasohjaus työhönvalmennukseen tapahtuu sosiaalityöntekijöiden läheteellä Satasairaalan kuntoutuspoliklinikan, yleissairaalapyskiatrian ja Porin aikuispsykiatrian poliklinikan kautta. Työhönvalmennuksen kohderyhmänä ovat kaikki työllistymiseen motivoituneet potilaat.

Ohjautuneiden asiakkaiden tilanteet ovat olleet erilaisia: osa opiskelee, osa työskentelee, osa on pitkällä sairaslomalla. Jatkopolkuina asiakkaille on toteutunut työkokeilua ja mahdollisesti jatkossa palkkatukityötä, osa asiakkaista on menossa ammatilliseen kuntoutukseen ja osalle vielä etsitään sopivaa jatkopolkua.

Asiakkaat saavat poliklinikoilta lisäksi lääkärin, sairaanhoitajan ja sosiaalityöntekijän palvelut. Työhönvalmennus liittyy vahvasti asiakkaan työelämäosallisuuteen ja työn kuntouttavuuteen.

Työhönvalmennus on oma osansa asiakkaan kuntoutustoimenpiteitä, sillä kukaan muu ammattilainen ei oman työtehtävänsä lisäksi ehdi samalla tavalla jalkautumaan ja etsimään asiakkaalle työtä, sekä tukemaan häntä työpaikalla.



Kuva 6. Työhönvalmennuksen prosessi Työkykyä Satakuntaan hankkeen pilotissa

Yhteistyö

Yhteistyötä tehdään tiiviisti Satasairaala poliklinikoiden kanssa tiimipalaverissa ja tietoa vaihdetaan säännöllisesti soittamalla, sähköpostilla ja Lifecareviestein. Samoin työhönvalmentaja on tiiviissä yhteistyössä Kelan ja työllisyshoidon, sekä yhdistysten kanssa. Asiakkailta on yhteydenpitoon saatusuostumus. Työhönvalmentaja liittyy myös maakunnalliseen ja Länsi Suomen yhteistyöalue –alueen tiimeihin, sekä työkykyohjelman tiimiin. Vertaistukea työhönvalmentaja saa tiimipalaverista, sekä muilta työhönvalmentajilta. Jotta työhönvalmennus olisi vaikuttavampaa, yhteistyötä työpaikkojen tilanteista voisi lisätä maakunnallisesti, esimerkiksi kesäkuussa käynnistyvän tiimin kesken.

Laatukriteerien mukaiseen työhönvalmennukseen liittyvät dokumentit

Työhönvalmennuksen asiakastyö aloitetaan täyttämällä Kykyviisari (pyydetään asiakkaalta suostumus työkykyohjelman arviointi- ja seurantatutkimukseen) ja ammatillinen profiili sekä suostumuslomakkeet (Kuntoutuspoliklinikan sekä Y100 Kelan lomake suostumukset asiakkaan tietojen käytöstä ja sitä koskevista oikeuksista).

Työhönvalmentajalla on käytössä suunnitelmallisen työn avuksi kehitetyistä lomakkeista useita. Käytössä on aktiivisesti työnhakusuunnitelma, suunnitelma työsuhteen aikaisesta tuesta, opintoihin liittyvä suunnitelma ja työnantajatapaaminen sekä seurantataulukko. Asiakaskirjaukset tehdään Lifecare – järjestelmään.

Huomioita työhönvalmennukseen liittyvistä haasteista ja mahdollisuuksista

Asiakastyössä asiakkaiden vaikeat elämäntilanteet tulee aina huomioida. Samoin asiakkaiden omasta motivaatiosta on usein kiinni se, päästäänkö työskentelyssä etenemään. Terveystilanteet vaihtelevat ja täsmätyökykyisyys pitää huomioida. Työskentelyssä on tullut esiin hankaluuksia esimerkiksi asiakkaiden liikkumismahdollisuuksissa, sillä asiakkailla ei ole autoa eikä ajokorttia tai he asuvat pitkän matkan päässä tai julkisen liikenteen ulottumattomissa.

Positiivisena puolena työskentelyssä voidaan nostaa tiivis ja työnohjauksellinen yhteydenpito poliklinikoiden tiimeihin. Samoin työstä on mahdollista käydä vertaistuellista keskustelua eri tahoilla. Maakunnalliseksi kohta laajentuvassa työhönvalmennuksen tiimissä, johon tällä hetkellä kuuluu jäseniä

Satasairaalasta, Porin perusturvasta, sekä Tukiranka Ry:stä, sekä Länsi-Suomen hyvinvointialueen työhönvalmennustiimissä, jossa kokoontuu Länsi-Suomen työkykyhankkeiden työhönvalmennusta tekevät työntekijät. Työhönvalmentajat eivät ole päässeet vielä tapaamaan toisiaan kasvokkain, mutta suunnitteilla on 11.5.2022 järjestetyille Työhönvalmennuspäivälle jatkoa syksyllä, ja maakunnallisten työhönvalmentajien kerran kuukaudessa tapahtuva tiimitapaaminen, sekin aluksi teams-kokouksina.

Esimerkkejä Satakunnan eri organisaatioiden Työvalmennuksen / Työvalmennuksen asiakasprosesseista

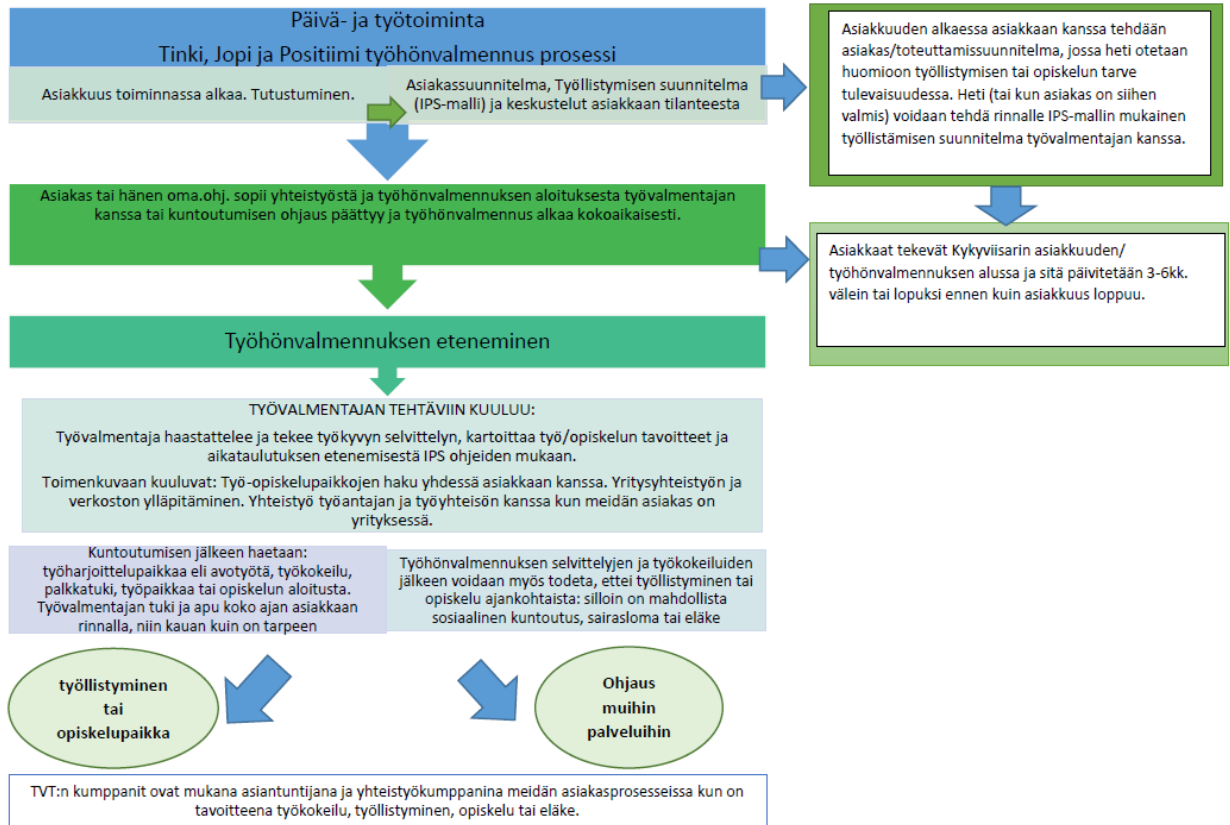
Porin perusturvan psykososiaaliset palvelut

Porin perusturvan psykososiaalisiin palveluihin palkattiin erillisellä rahoituksella työvalmentaja 1/2022, jonka toimenkuvaan sovittiin yhteistyössä työkykyhankkeen kanssa myös yhteistyö niinkään 1/2022 hankkeeseen palkatun työhönvalmentajan kanssa. Tavoitteena on ollut laatia laatukriteereihin perustuvasta työhönvalmennuksen toimintamallia yhteistyössä, vaikuttavuuden todentaminen sekä toiminnan arviointi tulevaa maakunnallista hyvinvointialuetta varten. Tavoitteena on ollut myös kokeilla pienimuotoisesti työhönvalmennuksen tiimimallia.

Yhtenäisten työhönvalmennuskäytäntöjen edut tulevaisuudessa ovat kiistattomat. Myös joitakin haasteita oli tiedossa jo toiminnan alkaessa, mm. mihin työhönvalmennuksessa käytettävät lomakkeet on mahdollista tallentaa ja mihin kirjaukset voidaan tehdä. Yhteistyössä olikin tärkeää arvioida hyvät käytännöt sekä eteen tulevat haasteet, joita voitiin ratkoa yhdessä. Työhönvalmennuksesta on tehty myös laatukriteerien mukainen arviointi pisteytyksineen.

Yhteistyö Porin perusturvan kanssa on ollut tiivistä koko alkuvuoden 2022. Työvalmentaja sai runsaasti asiakkaita, joita hän sai polutettua myös eteenpäin. Psykososiaalisten palvelujen työvalmentaja kuitenkin siirtyi uusiin tehtäviin 4/2022, ja hänen aloittamansa prosessikuvaukset ja asiakastyö jäi kesken. Toiminta arvioitiin niin tärkeäksi, että rahoitus työhönvalmentajan palkkaamiseksi päätettiin järjestää vuoden loppuun asti. Uusi työhönvalmentaja on rekrytoitu 5/2022 ja hänen toimenkuvansa on edelleen IPS-mallin mukaisen työhönvalmennuksen periaatteiden mukainen valmennustyö sekä laaja yhteistyö muiden toimijoiden kanssa. Alla (kuva 7.) on vastaavan ohjaajan kuvaama Porin psykososiaalisten palvelujen työhönvalmennusprosessi.

Kuvaus; 9.5.2022 Jaana Salonoja, Porin perusturva, psykososiaaliset palvelut



Kuva 7. Työhönvalmennusprosessi Porin perusturvan psykososiaalisissa palveluissa

Avotyön prosessi Porin perusturvan vammaispalveluissa

Asiakas voi hakeutua avotyöhön täyttämällä lomakkeen, ottamalla yhteyttä työvalmentajaan, joko itse tai oppilaitoksen, päivätoiminnan tai yhteistyökumppanin tai RAPIAT –työryhmän kautta. Asiakkaan ensimmäinen tapaaminen voi tapahtua vammaispalvelutoimistolla, oppilaitoksella, päivätoiminnassa tai yhteistyökumppanin tiloissa. Tapaamisella kerrotaan avotyöstä, ja selvitetään asiakkaan toiveet ja tavoitteet avotyöhön liittyen.

Työhönvalmentaja ottaa yhteyttä mahdollisiin työnantajiin ja etsii sopivia vaihtoehtoja hakijalle. Työvalmentaja sopii tutustumiskäynnin sopivaan työpaikkaan. Työvalmentaja ja asiakas tutustuvat työtehtäviin ja työnantajaan. Asiakas ja työvalmentaja päättävät avotyöpaikan sopivuudesta. Tarvittaessa työvalmentaja tukee asiakasta paikan valinnassa tai tarjoaa toista paikkaa.

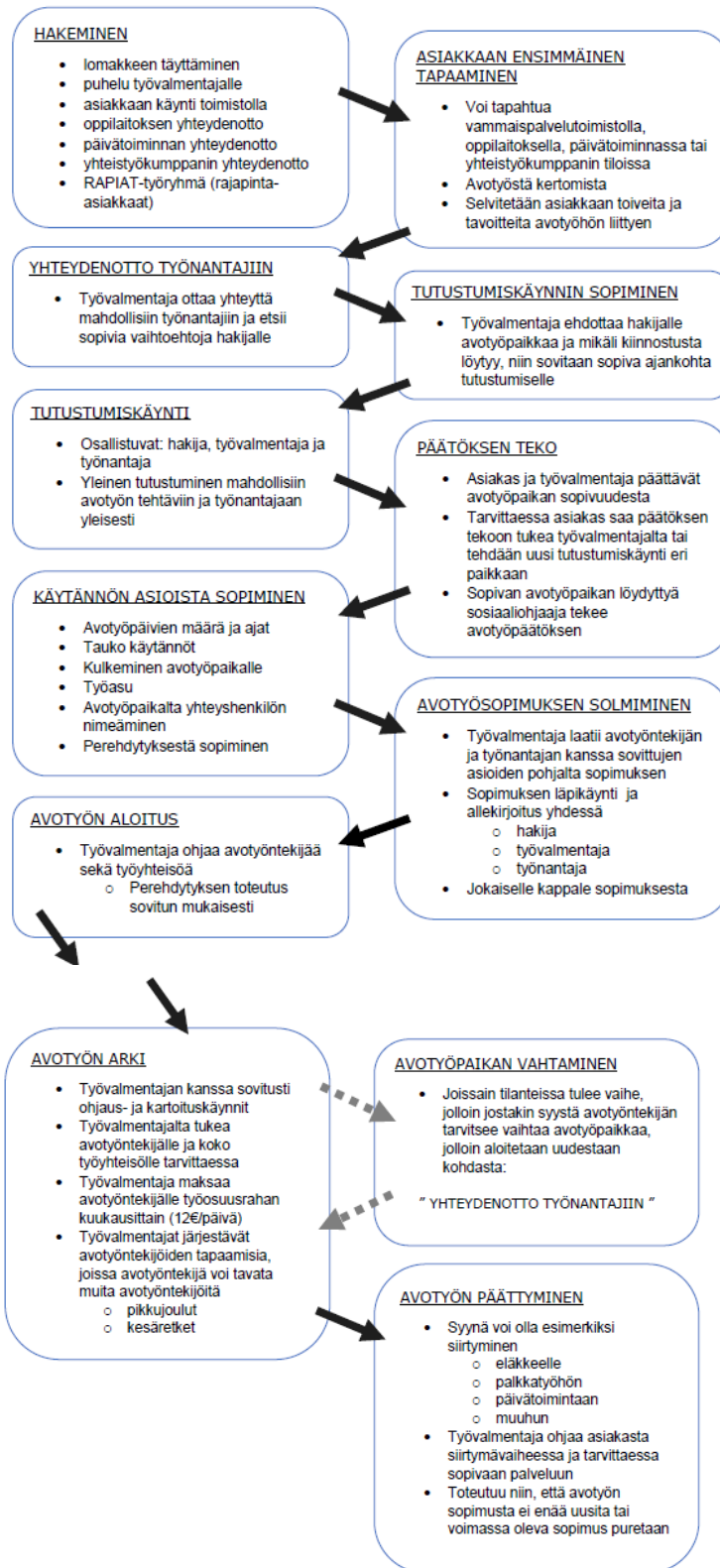
Käytännön asioista asiakas ja työvalmentaja sopii työnantajan kanssa. Sovitaan avotyöpäivien määrästä ja ajasta, taukokäytännöistä, asiakkaan kulkemisesta avotyöpaikalle, työasusta ja yhteyshenkilöstä ja perehdytyksestä.

Avotyösopimuksen laatii työvalmentaja sovittujen asioiden pohjalta. Työnantaja, työntekijä ja työvalmentaja käyvät sopimuksen läpi ja jokaiselle jää oma kappaleensa. Työvalmentaja ohjaa avotyöntekijää ja työyhteisöä ja perehdyttää avotyöntekijän sovitun mukaisesti.

Työhönvalmentaja tukee asiakasta sovitulla ohjauksella ja kartoituskäynneillä, sekä on tukena työnantajalle ja työyhteisölle tarvittaessa. Työvalmentaja maksaa avotyöntekijälle työosuusrahan (12€/pvä). Työvalmentajat järjestävät avotyöntekijöiden yhteisiä tapaamisia, jossa avotyöntekijä voi tavata muita avotyöntekijöitä.

Jos tulee eteen tilanne, että avotyöpaikkaa täytyy vaihtaa, aloitetaan työnetsintä uudelleen. Avotyö voi päättyä esimerkiksi kun asiakas siirtyy eläkkeelle, palkkatyöhön, tai päivätoimintaan. Työhönvalmentaja ohjaa asiakasta siirtymävaiheessa. Avotyön sopimusta ei uusita ja voimassaoleva sopimus puretaan.

AVOTYÖN PROSESSI
VAMMAISPALVELUT PORI, ULVILA JA MERIKARVIA



Työvalmentajalta tukea kaikkiin prosessin vaiheisiin.

Kuva 8. Avotyön prosessi Porin perusturvan vammaispalveluissa

Työvalmennuksen prosessi Porin perusturvan vammaispalveluissa

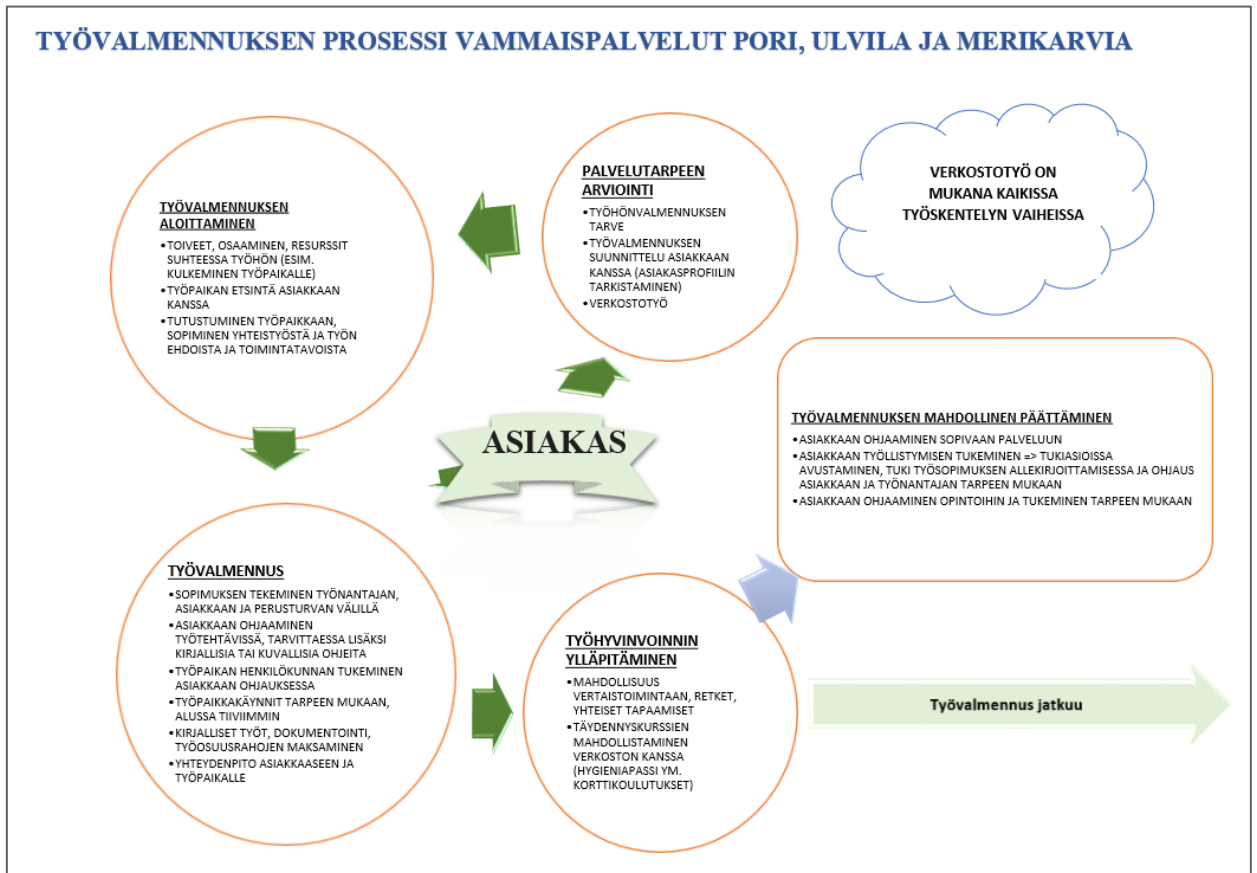
Työvalmennuksen prosessi vammaispalveluissa lähtee liikkeelle palvelutarpeen arvioinnista. Työntekijä huomaa työhönvalmennuksen tarpeen. Työvalmennusta ryhdytään suunnittelemaan asiakkaan ja verkoston kanssa. Työvalmennusta aloitettaessa huomioidaan asiakkaan toiveet, osaaminen, ja resurssit, kuten kulkeminen työpaikalle. Sen jälkeen ryhdytään etsimään asiakkaalle työpaikkaa. Työpaikan löydyttyä tutustutaan työpaikkaan, sovitaan yhteistyöstä ja työn ehdoista ja toimintatavoista.

Työpaikalla tehdään sopimus työnantajan, asiakkaan ja perusturvan välillä. Työvalmentaja ohjaa asiakasta työpaikalla työtehtävissä, tarvittaessa esimerkiksi kirjallisia ja kuvallisia ohjeita hyödyntämällä. Työvalmentaja tukee myös työnantajaa ja henkilökuntaa. Työvalmentajan tehtäviin kuuluu kirjalliset työt, dokumentointi ja työ-osuusrahojen maksaminen, yhteydenpito asiakkaaseen ja työpaikalle.

Työhönvalmennuksessa oleville asiakkaille on mahdollisuus vertaistoimintaan, retkiin ja yhteisiin tapaamisiin, sekä täydennyskursseiden mahdollistaminen verkoston kanssa (hygieniapassi ym korttikoulutukset.)

Työhönvalmennuksen mahdollinen päättämisen tilanteessa:

- asiakas ohjataan sopivaan palveluun
- asiakkaiden työllistymisen tukeminen; tukiasioissa avustamiseen, tukeminen työsopimuksen allekirjoittamisessa ja ohjaus asiakkaan ja työnantajan tarpeen mukaan
- asiakkaan ohjaaminen opintoihin ja tukeminen tarpeen mukaan.



Kuva 9. Työvalmennuksen prosessi Porin perusturvan vammaispalveluissa

Tukiranka

Klubitalon toiminnan tavoite on vahvistaa niiden henkilöiden työelämävalmiustaitoja, joilla on mahdollisuuksia mennä eteenpäin sekä myös järjestää esim. koulutuksia niille työharjoittelijoille, jotka ovat eläkkeellä, mutta aktiivisia työharjoittelussa.

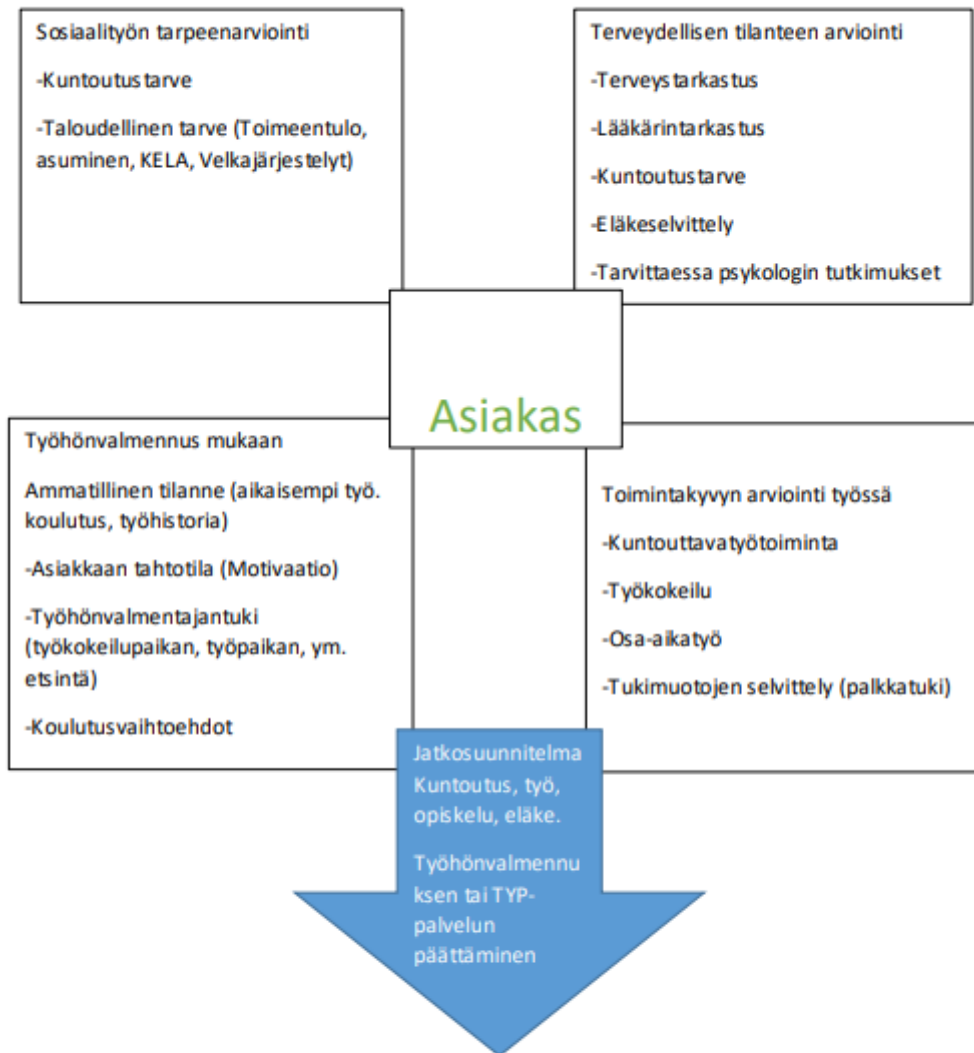
Yhteistyötä tehdään Positiimin kanssa (Cafe sarastuksen työharjoittelijat ja Positiimin toiminta) eli harjoittelijat osallistuvat koulutuksiin. Toiminnan tavoite on myös tietää enemmän muiden palveluista, jotta asiakkaalle voi antaa palveluohjausta niihin palveluihin, joita hän tarvitsee sillä hetkellä, esimerkiksi ohjausta Jopiiin työkyvyn kartoitukseen, yhdessä jäsenen muiden yhteistyötahojen kanssa. Tukiranka ry informoi jäseniään muiden yhteistyötahojen kanssa esimerkiksi vammaispalveluista. Klubitalon asiakkaat ovat joko työttömiä, kuntoutustuella, työtoiminnassa, sairauslomalla, kuntoutustuella tai pysyvällä eläkkeellä. Jäsenenä yhdistyksessä on myös osa-työssä olevia, jotka pääsevät koulutuksiin. Klubitalon vahvin toiminnan muoto työvalmennuksessa onkin työelämätaitojen vahvistaminen.

Rauman TYP

Rauman kaupungilla toimii yksilö – ja ryhmätyöhönvalmentaja, jonka toimipiste on Rauman TYPessä. Hänelle ohjataan mm. sosiaalitoimesta ja työvoimatoimistosta TYPen asiakkaita, joiden katsotaan olevan lähellä työelämää. Asiakkailla on monenlaisia ongelmia esimerkiksi terveyden ja päihteiden kanssa. Työhönvalmentaja kontaktoi asiakkaat ja selvittää palveluiden tarpeen ja palvelun muodon (ryhmä- vaiko yksilöpalvelua). Ohjauksesta tulee sopia monialaisessa työllistämissuunnitelmassa. Kerrallaan työhönvalmentajalla on noin 20 asiakasta kerrallaan. Vuositasolla asiakkaita on noin 40.

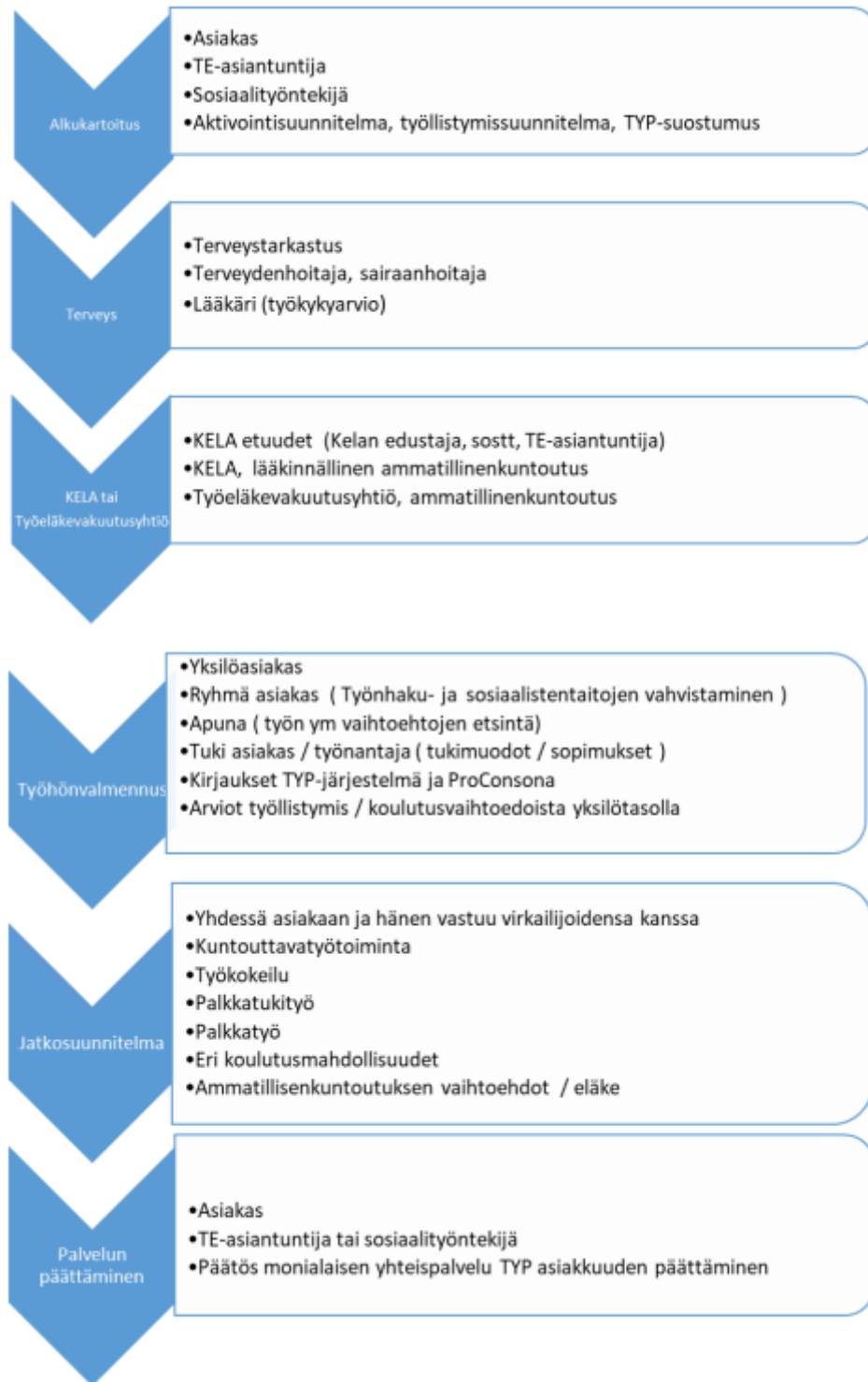
Seuraavaksi esitellään Rauman TYP:n työhönvalmennuksen prosessia:

Työhönvalmennuksen prosessi TYP



1. Kuvaus, mitä ydinprosesseja asiakas työ sisältää TYP-työhönvalmennus työssä.
2. Työn dokumentointi (TYP-järjestelmä ja ProCons on)
3. Asiakas prosessin (taustatiedot + kertyvä) muodos tuu työkaluksi asiakkaan jatkosuunnitelman muodostumiselle.
4. Mitä tukipalveluja asiakas mahdollisesti tarvitsee?

Kuva 10 a. Työhönvalmennuksen prosessi TYP-työssä



Kuva 10 b. Työhönvalmennuksen prosessi TYP-työssä

Ryhmätyöhönvalmennus toteutetaan kuntouttavana työtoimintana ja se on kestoaltaan 3 kuukautta. Asiakkaat voivat jatkaa ryhmästä yksilövalmennuksessa. Asiakkaille palvelu on ilmaista ja siinä painotetaan pitkäaikaista tukea. Raumalta työllistyy asiakkaita hyvin ryhmätyöhönvalmennuksen kautta. Työhönvalmennuksessa käydään läpi työpaikkoja yleisiltä työmarkkinoilta sekä palkkatukityöpaikkoja. On hyvä, että työt alkavat esimerkiksi kuukauden työkokeilulla, jotta nähdään mahdolliset työllistymisen ongelmat ja esteet ja toisaalta työkokeilu on myös työnhakijan keino osoittaa motivaatiota ja ko. työhön

soveltuvuutta. Asiakkailla on usein ongelmia työnhakutaitojen kanssa. Asiakkailla ei välttämättä ole työnhaun asiakirjoja tai digitaatioita ja viimeisestä työnhauasta saattaa olla pitkä aika.

Työhönvalmennus toimii Raumalla yhteistyössä TYP:n työvoimavirkailijoiden ja sosiaalitoimen kanssa. Työhönvalmentaja ja työvoima-asiantuntija sopivat työtarjouksen tekemisestä asiakkaalle. Työvoima-asiantuntija tekee asiakkaalle velvoittavan työtarjouksen, josta kieltäytymisestä voi asiakkaalle seurata karenssi. Työtarjousten on hyvä olla koordinoituja työhönvalmentajan kanssa, sillä työhönvalmentajalla itsellään ei ole mahdollisuutta tehdä työtarjouksista velvoittavia.

Resurssien lisäys koettaisiin tarpeellisenä. Se tuottaisi myös vuorovaikutusta, sillä usein asiakkaiden asioita pohditaan yksin. Työhönvalmentajan tulee tietää alueen työpaikoista ja prosesseista. Työhönvalmentajan on kuunneltava myös asiakasta ja tuotava kuitenkin realiteetit esiin. Olisi hyvä, jos työhönvalmentajan työtila olisi työpajojen yhteydessä, se madaltaisi kynnystä kumpaankin suuntaan ottaa yhteyttä. Työhönvalmentajan työssä henkilökohtainen asiakkaiden kohtaaminen on erittäin tärkeää.

Työllisyyskoordinaattori selvittää palkkatukijakson päättyessä työhön sijoitetun henkilön jatkopolutusta/valmennusta niiden työllistettyjen kanssa, joiden kohdalla voidaan tehdä työyksikön ja oppilaitosten kanssa opinnollistamista. Opinnollistaminen on hyvä keino työllistämisen edistämiseksi, koska se parantaa työllistetyn valmiuksia ja se saattaa johtaa esimerkiksi tutkintoon johtavaan oppisopimukseen tai päätoimiseen opiskeluun hakeutumiseen.

Satakunnan työhönvalmennuskoulutusverkosto

SATADUUNIA ja Työkykyä Satakuntaan –hankkeiden yhdessä toiminta-ajalla 24.3.-24.11.2021 toteutettaman Satakunnan työhönvalmennuskoulutusverkoston tilaisuuksissa on pyritty lisäämään osallistujien osaamista laatuksien mukaisen tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen eri osioihin liittyen, mahdollistettu toimijoiden verkostoitumista sekä tuotu kokemustiedon hyödyntämisen ja asiakaskohderyhmän näkökulmaa mukaan keskusteluun. Seuraavassa listattuna verkoston tapaamisten asiasisällöt sekä tilaisuuksien alustajat.

- 24.3.2021 **Verkoston käynnistyminen, tutustuminen ja orientaatio työhönvalmennukseen**, hanketyöntekijät Minna Viinamäki, Sanna Nurmi ja Mari Lönnberg
- 21.4.2021 **Työhönvalmennus ja työhönvalmennuksellinen toiminta sekä osaamisen kartoittaminen**, hanketyöntekijät Minna Viinamäki, Sanna Nurmi ja Mari Lönnberg
- 19.5.2021 **Työnantaja-yhteistyö, työpaikkojen etsintä, markkinointi, työn muokkaus ja suhteen luominen työnantajaan**, psykososiaalisten avopalvelujen esimies Mari Sanila, työkykykoordinaattori, TE-palvelut Heli Itähalme ja rehtori Johanna Siitari
- 16.6.2021 **Työnantaja-yhteistyö, työpaikkojen etsintä ja yritysten kontaktointi**, palvelutuotantojohtaja Marko Kerola
- 25.8.2021 **Kelan etuudet ja palvelut**, Kelan Työkyky-ohjelman projektityöntekijä Mia Stengård
- 22.9.2021 **Ratkaisukeskeinen työote**, ratkaisukeskeinen terapeutti Suvi Rantakömi-Stansfield
- 20.10.2021 **Asiakasosallisuus sekä kokemusasiantuntija ja työhönvalmentaja**, yhteisökoordinaattori Jaana Tuomela, kokemusasiantuntija Susanna Valtanen ja yksilövalmentaja Päivi Suominen
- 24.11.2021 **Tapaamisten asiasisältöjen koonti ja jatkosuunnitelmat sekä työvalmentajan oma työhyvinvointi**, hanketyöntekijät Sanna Nurmi ja Mari Lönnberg

Marraskuun 2021 uutiskirjeessä on tiedotettu Työhönvalmennuskoulutusverkostosta seuraavasti:

Työhönvalmennuskoulutusverkoston kahdeksas ja samalla viimeinen tapaaminen järjestettiin 24.11.2021 Teamsissa. Tapaamisessa kerrattiin vuoden aikana käydyt asiasisällöt lyhyesti, pysähdyttiin oman työhyvinvoinnin äärelle sekä suunniteltiin tulevaa toimintaa. Verkoston toimintaan on osallistunut työhönvalmennuksen ammattilaisia sekä asiasta kiinnostuneita kunta- ja kolmannelta sektorilta sekä

oppilaitoksista. TE-palveluista ei ole ollut osallistujia. Tapaamisissa on ollut eri asiantuntijoiden alustuksia. Myös kokemusasiantuntija on ollut mukana yhdessä tapaamisessa ja hänen osuutensa saikin erityisen paljon kiitettävää palautetta. Verkoston toiminnan jatkoa toivottiin suullisessa palautteessa sekä verkostolle suunnatussa loppukyselyssä, johon tosin on tullut vasta vähän vastauksia, vastausaikaa on vielä jäljellä. Verkostosta nousi esiin huoli ja epätietoisuus tulevasta, miten työhönvalmennus sijoittuu maakunnallistuvien sote-palvelujen kentälle.

Verkoston on kerätty ahkerasti palautetta, niin ennakkokyselyn kuin jokaisen tapaamisenkin yhteydessä. Toimintaa on pyritty rakentamaan saatujen palautteiden perusteella ja palautekooste on esitetty jokaisella tapaamisella avoimuuden ja luottamuksen rakentamisen hengessä. Loppukyselyyn toivotaan saatavan vastauksia vielä runsaasti. Vastausten perusteella on mahdollista saada paremmin tietoa verkoston toimimisesta sekä työhönvalmennukseen liittyvän osaamisen ja tietoisuuden lisääntymisestä.

Varsinaisesti verkosto ei enää jatka toimintaansa kuukausittain tapahtuvana, mutta vuodelle 2022 suunnitellaan Työvalmentajapäivien järjestämistä. Tätä toivottiin saadussa palautteessa. Satakuntalaiset Työvalmentajapäivät olisivat verkostoitumisen kannalta tärkeä järjestää, mutta myös yhteisen tiedottamisen ja vaikuttamisen näkökulmasta ne koettiin hyvänä foorumina. Myös muutoksista ja valtakunnallisista asioista haluttiin saada lisää tietoa, joten maakunnalliseen tilaisuuteen on mahdollisuus hankkia myös valtakunnallisia puheenvuoroja vaikkapa striimattuna. Teams-alustalla toimiva verkosto on toisaalta mahdollistanut monen osallistumisen, mutta se on myös hidastanut varsinaista verkostoitumista. Verkoston toiminnan tavoitteina on ollut verkostoitumisen lisäksi saada laatukriteereihin perustuvaa tuettuun työllistymiseen liittyvää työhönvalmennusta tunnetuksi ja käyttöön Satakunnassa. Tätä työsarkaa on vielä!

Työhönvalmennuskoulutusverkoston toiminnasta julkaistavan raportin voi lukea hankkeen nettisivulta tammikuussa 2022 (<https://www.satasairaala.fi/tutkimus/kaynnissa-olevat-hankkeet/tyokyky-satakuntaan/kehittaminen>)

Työhönvalmennukseen liittyvät maakunnalliset tilaisuudet

Työhönvalmennukseen liittyviä tilaisuuksia on pidetty yhteistyössä SATADUUNIA –hankkeen kanssa vuoden 2021 aikana kolme, kaikki Teams-kokouksina. Ensimmäinen oli suunnattu pääasiassa Porin seudun väelle, elokuun ja joulukuun tilaisuudet maakunnallisesti. Ohjelmassa on ollut maakunnan työhönvalmennuksen tilannekatsaus sekä yhteistä keskustelua työhönvalmennuksesta. Tilaisuuksiin on kutsuttu työhönvalmennuksen parissa toimivia ammattilaisia sekä esimiehiä koko Satakunnasta. Kutsua on pyydetty edelleen välittämään omissa organisaatioissaan esimiehille ja työntekijöille

Tammikuussa, 20.1.2021 (klo 10-11.30) päästiin Työkykyohjelman myötä jatkamaan SATADUUNIA-hankkeen marraskuussa 2020 aloittamaa keskustelua alueen toimijoiden kanssa työhönvalmennuksen kehittämisestä. Ohjelmassa oli verkostoitumisen koordinoinnista sopimista ja yhteisestä alustasta keskustelua. Tiedottamista Työkykyohjelman tulossa olevista koulutuksista työhönvalmennukseen liittyen sekä sekä hankkeiden järjestämät koulutukset työhönvalmentajille, jossa tavoitteena lisätä yhteistä ymmärrystä työhönvalmennuksesta, osaamisen lisääminen sekä tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen käyttöönotto. Vahvistaa yhtenäisiä käytäntöjä ja metodeja alueella. Tavoitteena jatkossa myös palvelupolkujen ja palvelukartan kokoaminen, tieto alueen palveluista. Paikalla oli 12 kuntatoimijaa, kaksi järjestötoimijaa sekä neljä hanketyöntekijää.

Tiistaina 17.8.2021 klo 9-11 paikalla oli hankeväen ja TH L edustuksen lisäksi seitsemän järjestöpuolen toimijaa ja yhdeksän kuntasektorin toimijaa.

Tilaisuuden tarkoituksena oli lisätä tietoisuutta laatukriteereihin perustuvasta tuetun työllistymisen työhönvalmennuksesta sekä antaa satakuntalaisesta työhönvalmennuksesta ajankohtaista tietoa sekä lisätä yhteistyön tekemistä, löytää yhteisiä kehittämiskohtia ja etsiä niihin ratkaisuja.

Tilaisuuden ohjelmassa oli:

Tervetuloa! Työkykyä Satakuntaan ja SATADUUNIA -hankkeet lyhyesti – projektipäälliköt Minna Viinamäki ja Tiia Nieminen

Työkykyohjelman tavoitteet vahvistaa ja selkeyttää sosiaalihuollon työllistymistä tukevaa palvelupolkua – Projektipäällikkö, Työkykyohjelma, THL, Leena Normia-Ahlsten

Tilannekatsaus Satakunnan Työhönvalmennuksen tilanteesta – projektisuunnittelija Mari Lönnberg

Satakunnan työhönvalmennuskoulutusverkoston Teams-alusta, tavoitteet ja toiveet – Minna Viinamäki

Keskustelua, miten edetään Satakunnassa laatukriteereihin perustuvan tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen suhteen seuraavissa palveluissa

Ryhmä 1: Vammaisten henkilöiden työllistymistä tukeva toiminta ja työtoiminta, Kehitysvammaisten työtoiminta ja työhönvalmennus

Ryhmä 2: Kuntouttava työtoiminta

Yhteenveto ja jatkosta sopiminen sekä tilaisuuden päätös

Tilaisuudessa keskusteltu:

Yleisessä keskustelussa nousi esiin: Leena Normia-Ahlsten kommentoi raporteihin perustuvasta nykytilakatsauksesta, että tulokset eivät yllättäneet ja työhönvalmennuskoulutusverkoston olemassaolo on iso askel kohti muutosta. Saila Hohtari kommentoi, että jatkossa tulisi nykyistä asiakaslähtöisemmin huomioida mitä asiakas tarvitsee ja että esimerkiksi ammatillista kuntoutusta ja siihen liittyvää osaamista tulisi olla enemmän, jotta ammatillisen kuntoutuksen keinot olisivat paremmin asiakkaiden saatavilla.

Keskustelut, miten edetään Satakunnassa laatukriteereihin perustuvan tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen suhteen seuraavissa palveluissa:

Ryhmä 1 Vammaisten henkilöiden työllistymistä tukeva toiminta ja työtoiminta, Kehitysvammaisten työtoiminta ja työhönvalmennus:

- Ryhmä nosti esiin tärkeimpinä pitämiään etenemisen esteitä sekä ehdotuksia mitä näille pitäisi tehdä sekä pohti myös mahdollisuuksia.
- Asenteet erityisryhmien työllistymistä kohtaan kaipaavat edelleen yhteiskunnassa ja organisaatioiden sisälläkin muutosta. Tätä muutosta saadaan aikaan, kun tietoisuutta työhönvalmennuksesta, sen sisällöstä, merkityksestä ja vaikutuksesta saadaan näkyviin. Työnantajien ja yrityskentän kanssa tehtävä yhteistyö ja onnistuneiden työllistymispolkujen näkyväksi tekeminen mahdollistavat muutosta.
- Työn pilkkominen, tehtävien löytäminen sekä palkkatyöllistämistietoisuuden lisääminen myös tärkeitä työhönvalmentajan tehtäviä, joihin tulisi olla aikaa.
- Resurssien käyttö, asiakasmäärät sekä yhteistyön tekeminen esimerkiksi TE ja TYP palveluiden kanssa enenevässä määrin (Esim. vammaispuolen työvalmentaja olisi mukana asiakkaan verkostoissa jo varhaisemmassa vaiheessa).

Ryhmä 2 Kuntouttava työtoiminta:

- TE-palveluiden mukaan saaminen entistä tehokkaammin yhteiseen tekemiseen, laatukriteereihin perustuva työote voi innostaa asiakkaita uudella tavalla mennä kohti työelämää, haasteena saada ammattilaiset koko porukkana/verkostona mukaan tekemään työtä uudella tavalla, yhteisen näkemyksen rakentaminen sekä osaamisen lisääminen, jotta oikeasti ollaan menossa samaan suuntaan/tavoitteeseen.
- Työnantajien mukaan saaminen myös tärkeää. Palkkatuki on hyvä etu, mutta ongelmia voi tulla, kun palkkatukijakso päättyy, samoin kaikilla asiakkailla ei ole palkkatukioikeutta. Lisäksi

työnantajien keskuudessa saattaa olla odotusarvo, että palkkatuella palkattu henkilö pystyy silti antamaan 100 % työpanoksen.

- Työhönvalmentajan rooli on merkittävä, niin valmennettavalle itselleen kuin koko työyhteisöllekin. Valmentajan läsnäolo kertoo yhteisössä, että jollain työntekijällä on tuen tarvetta eikä hänen työpanoksensa voi olla sama kuin muiden. Työnantajille tulisi antaa tietoutta osa/täsmätyökykyisten palkkaamisesta ihan ruohonjuuritasolla. Paikkakunnalla voisi vaikka perustaa pienen pilottiryhmän, jossa työnantajille mietittäisiin houkuttimia (aineellisia/aineettomia), toimintaa arvioitaisiin ja siitä raportoitaisiin. On mahdollista, että joitakin työnantajia aidosti kiinnostaa olla mukana tasoittamassa täsmätyökykyisten työntekijöiden henkilöiden pääsyä työelämäpolulle.
- Lisäksi todettiin, että on ikävää, että erityisen tuen piirissä olevia opiskelijoita ei tällä hetkellä haluta työpaikoille työssäoppimisjaksoille, jolloin heidän opintonsa venyvät ja ensiaskel työelämään viivästyy.

Työhönvalmennuskoulutusverkosto / Satakunta tiimi Porin perusturvan Teams:ssa

- Tilaisuudessa esiteltiin tiimi ja siihen liittyvät kanavat sisältöineen. Tarkemmin esityksessä. Pyydettiin osallistujilta palautetta, onko päästy tiimin myötä alla oleviin tavoitteisiin sekä kehittämisehdotuksia ja odotuksia Teams- kanavan käytöstä.
 - Verkostoituminen Teamsin kautta, saada aikaan keskustelua.
 - Muodostaa yhteinen paikka, johon voi tallentaa pidettävien koulutusten materiaalit sekä muuta aiheeseen liittyvää materiaalia.
 - Verkoston hyödyntäminen konsultoinnissa.
 - Tiimi toimii myös yhteiskehittämisen alustana, tarkoitus kuvata satakuntalaisia palvelupolkuja.

Jatkotoimina sovittiin, että pidetään seuraava työhönvalmennuksen yhteinen tilaisuus Satakunnassa vuoden 2021 lopulla. Tavoitellaan runsasta osallistujajoukkoa tilaisuuteen laajalla kutsulistalla ja hyvällä markkinoinnilla. Pyydetään myös Työkykyohjelmasta THL:n edustajaa mukaan tilaisuuteen.

Torstaina 9.12.2021 vuoden kolmannessa työhönvalmennuksen tilannekatsaus ja keskustelu - tilaisuudessa paikalla oli hankeväen ja TH L edustuksen lisäksi 24 kuntasektorin sekä järjestöpuolen ammattilaista.

Tilaisuuden ohjelmassa klo 13-15 välillä oli:

Tervetuloa ja johdatus päivän ohjelmaan Työkykyä Satakuntaan, projektipäällikkö Minna Viinamäki

THL terveiset – Projektipäällikkö, Työkykyohjelma, THL, Leena Normia-Ahlsten

Satakunnan työhönvalmennuskoulutusverkoston toiminnan koontia vuodelta 2021 ja jatkoehdotukset – projektisuunnittelija Mari Lönnberg

Kuulumiset alueelta

- Työhönvalmennuksen kehittäminen Porin perusturvan psykososiaalisissa palveluissa sekä yhteistyö Työkykyä Satakuntaan hankkeen kanssa, haasteet hyvinvointialueen käynnistyessä – vastaava ohjaaja Jaana Salonoja
- Porin perusturvan vammaispalvelut, asiakkaan ja työntekijän näkökulma ryhmämuotoisen työtoiminnan käynnistämistä Merikarvialla – Marko Fagerroos, lähihoitaja Mirka Myllykylä ja vastaava ohjaaja Mira Salonen
- Satasairaalan sosiaalipalvelut – Kokeilu; Työhönvalmennus osana erityisosaamiskeskuksen työkyvyn arviointia – psykologi Johanna Käpynen

Laatukriteereihin perustuvan tuetun työllistymisen työhönvalmennus Satakunnassa – toimintamallin esittely ja keskustelua – Minna ja Mari

Yhteenveto ja jatkosta sopiminen sekä tilaisuuden päätös

Tilaisuudessa kommentoitiin ehdotusta Laatuksiteereihin perustuvan tuetun työllistymisen työhönvalmennus Satakunnassa –toimintamalliksi ja sen pohjalta on tarkennettiin toimintamallin versiota 1.0.

Keskiviikkona 11.5.2022 Satakunnan ensimmäinen maakunnallinen työhönvalmennuspäivä

Työhönvalmentajaverkoston työskentelyn perusteella päätettiin järjestää ensimmäinen satakuntalainen työhönvalmennuspäivä. Päivää suunnitteli Työkykyä Satakuntaan -hankkeen kanssa tiivistä yhteistyötä tekevä työhönvalmennusryhmä. Päivän järjestelyt muuttuivat vallitsevan pandemiatilanteen vuoksi, ja tilaisuus järjestettiin Teams-yhteydellä.

Päivän ohjelma:

Klo 8.30	Linjat avoinna verkostoitumiseen
Klo 9.00	Avaussanat ja tervetuloa , projektipäällikkö Minna Viinamäki
Klo 9.15	Työkykyohjelma TEM:n näkökulmasta sekä TE-pilottien tilanne , Jenni Wessman, erityisasiantuntija, Työ- ja elinkeinoministeriö
Klo 9.30	Työkyvyn tuen palvelut osana Satakunnan hyvinvointialueen palveluita , Saila Hohtari, Sosiaalipalvelujen johtaja ja TYP-johtaja, Rauman kaupunki
Klo 9.45	Työhönvalmennuksen tulevaisuus Tuuli Riisalo-Mäntynen, Projektikoordinaattori, Tuetun työllistämisen menetelmät, THL
Klo 10.00	Tauko
Klo 10.15	Työhönvalmennuksen maakunnallisen toimintamallin esittely ja kommentointia / Minna Viinamäki
Klo 10.45	Miten tarjoat palveluja työnantajille osatyökykyisten rekrytoinnin helpottamiseksi? Pauli Leinonen, Vamlas
Klo 12.00	Lounastauko
Klo 13.00	Työhyvinvoinnin edistäminen , palvelupäällikkö Tuula Saarinen, Satasairaalan sosiaalipalvelut
Klo 14.00	Työhönvalmentajien puheenvuoro IPS-mallin mukaisen työhönvalmennuksen toteuttamisesta , Maija Rantanen, Työkykyä Satakuntaan –hanke ja Rami Lehtikangas, Porin Perusturva.
Klo 14.30-14.45	Päätössanat ja tilaisuuden päätös

Onnistuneesta työhönvalmennuspäivästä tehtiin myös hankkeiden toukokuun uutiskirjeeseen seuraava juttu:

Satakunnassa vietettiin 11.5 ensimmäistä maakunnallista työhönvalmennuspäivää, jonka järjestelyistä vastasi Työkykyä Satakuntaan –hanke yhteistyössä Porin perusturvan ja Tukiranka ry:n kanssa. Tilaisuuteen oli kutsuttu sekä valmentajia että työhönvalmennuksesta kiinnostuneita, joita kuulolle Teams-kokoukseen oli saapunut noin 50 henkeä. Toivottavasti syksyllä live-kokoontuminen ja verkostoituminen kasvatusten on jälleen mahdollista.

Työhönvalmennuspäivässä oli monipuolinen ohjelma, jonka aloitti TEM:stä Jenni Wessman aiheenaan Työkykyohjelma TEM:n näkökulmasta sekä TE-pilottien tilanne. Puheenvuorossa tuli esiin, että osatyökykyisten työllistämiseen on panostettu erityisesti lisäämällä työkykykoordinaattoreita TE-toimistoihin, hankinnoilla työllistämisen tukemisella sekä valtion erityistehtäväyrittäjä Työkanava Oy:n perustamisella. Työkanava aloittaa asiakastyönsä syksyllä. Hankkeissa on haluttu kiinnittää myös huomiota työkyvyn tuen palveluiden kehittämiseen, mittareiden kehittämiseen ja Täsmätyökyky – hakukoodin tuomiseen TE-toimistoille. Hakukoodi helpottaa virkailijoiden työkyvyn tuen tarpeen varhaista tunnistamista. Työkyvyn tuen lisäksi on TE-palveluissa lisätty myös intensiivistä työhönvalmennusta.

Rauman sosiaalipalvelujen johtaja Saila Hohtarin puheenvuorossa aiheena oli Työkyvyn tuen palvelut osana Satakunnan hyvinvointialueen palveluita. Työkyvyn tuen palveluiden järjestämiseen Sailan mukaan liittyvät muun muassa laadukkaan työ ja toimintakyvyn sekä palvelutarpeen arvion antaminen, kuntoutuksen kokonaisuus, sekä palvelujen yhteensovittaminen.

Työhönvalmennuksen tulevaisuudesta kertoi Tuuli Riisalo-Mäntynen Työkykyohjelman koordinaation näkökulmasta. Painopisteenä on kehittää työllistymistä tukevia palveluita niin, että ne tukevat vammaisia, osatyökyisiä, mielenterveys- ja päihdepalvelujen asiakkaita sekä kuntouttavan työtoiminnan asiakkaita työllistymään paremmin ja pysymään töissä. Työkykyohjelman tavoitteena on tuoda moniammatillinen työkyvyn tuki osaksi sosiaali- ja terveyskeskusta ja lisätä tuetun työllistymisen menetelmien käyttöä kaikkein vaikeimmin työllistyvien tukena.

Projektipäällikkö Minna Viinamäki esitteli kommentoitavaksi tämän hetkisen Satakuntalaisen version - Laatuksiteereihin perustuva tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen –toimintamallista. Malliin liittyen tulee prosessi kuvata selkeäksi ja asiakasohjaukseen tulee kiinnittää erityisesti huomiota, se voi useasti jäädä liian vähälle. Tähän liittyen myös kriteerit työhönvalmennukseen ohjautumiseen tulee määritellä. Kaivataan myös selkeyttä siihen, missä työhönvalmentajat hyvinvointialueella työskentelevät, miten yhteistyö toimii ja miten eri asiakasryhmien kanssa toimivat työhönvalmentajat muodostavat tiimejä ja mihin muihin tiimeihin he kytkeytyvät.

Vamlasin Pauli Leinonen piti tilaisuudessa inspiroivan luennon aiheesta; Miten tarjoat palveluja työnantajille osatyökykyisten rekrytoinnin helpottamiseksi? Pauli kannusti valmentajia tekemään kylmäkäyntejä yrityksiin, sekä tekemään lupauksia, jotta työhönvalmennuksen asiakkaita saadaan töihin.

Lounastauon jälkeen kuultiin Satasairaalan sosiaalipalveluiden palvelupäällikkö Tuula Saarisen luento Työhyvinvoinnin edistämisestä ja päivän päätti Työkykyä Satakuntaan hankkeen Maija Rantasen puheenvuoro työstään työhönvalmentajana. Työhönvalmennukseen liittyy vahvasti asiakkaiden motivointi ja se lähtee aina asiakkaasta itsestään. Apuna voi olla hyvä kohtaaminen. Kun asiakkaan omat tavoitteet ja tarpeet otetaan huomioon, silloin saadaan aikaiseksi vaikuttavaa asiakastyötä. Asiakkaan oma kertomus työhönvalmentajan tuesta ja sen vaikutuksesta omaan itsetuntoon ja toimintaan työn hakemisessa oli vaikuttava. Tilaisuuden palautteessa asiakasnäkökulma, ajankohtaiset puheenvuorot sekä erityisesti Pauli Leinosen osuus, sai kiitosta!

Tilaisuudessa markkinoitiin samalla vertaistuellista maakunnallista työhönvalmentajatiimiä. Tiimi on tarkoitus järjestää Teamsissa joka kuukauden kolmantena perjantaina. Ensimmäinen kokoontuminen on 17.6.2022.



Kuva 11. Kutsu maakunnalliseen työhönvalmentajatiimiin

Laatukriteereihin perustuva tuetun työllistymisen työhönvalmennus

Laatukriteerit (25), palvelun viisi vaihetta ja kahdeksan periaatetta

Laatukriteereitä on 25, joista jokaista arvoidaan asteikon mukaisesti ja pisteet lasketaan yhteen. Laatukriteerit jakautuvat palvelun henkilöstöön, järjestämiseen ja sisältöön liittyen kolmeen osioon.

Laatukriteereihin perustuvan tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen keskeiset periaatteet on kirjattu 25 laatukriteeriä sisältävään arviointilomakkeeseen.

Laatukriteeristö on tuottanut yhdysvaltalainen IPS Employment Center ja ne on suomennettu ja käännetty ruotsiksi IPS –kehittämishankkeessa. Laatukriteeristö on muokattu niistä edelleen käytettäväksi Työkykyohjelman kohderyhmillä. [Laatukriteerit Suomeksi](#)

Sekä laatukriteerit, että työn tueksi kehitetyt lomakkeet löytyvät [Työkykyohjelman yhteistyötilasta](#) ja ne on liitetty myös tähän toimintamalli –asiakirjaan, jotta hyödynnettävyys olisi hyvä myös perehtyessä tuetun työllistymisen työhönvalmennukseen.

TUETUN TYÖHÖNVALMENNUKSEN LAATUKRITEERIEN PISTEMÄÄRÄT

PALVELUN HENKILÖSTÖ		
1.	Asiakasmäärä	Pisteet:
2.	Fokus työhönvalmennuksessa	Pisteet:
3.	Kokonaisvaltainen palvelu	Pisteet:
PALVELUN JÄRJESTÄMINEN		
4.	Työhönvalmennuksen ja muun työllistymistä tukevan toiminnan yhteen sovittaminen toteutuu tiimityöskentelyn kautta	Pisteet:
5.	Työhönvalmennuksen ja muun työllistymistä tukevan toiminnan yhteen sovittaminen toteutuu tiiviin tiimityöskentelyn kautta	Pisteet:
6.	Yhteisasiakkaat ja työskentely asiakkaan työllistymistä tukevien keskeisten yhteistyötahojen kanssa	Pisteet:
7.	Työhönvalmennuksen tiimi	Pisteet:
8.	Työhönvalmennuksen tiiminvetäjän rooli	Pisteet:
9.	Palvelun avoimuus	Pisteet:
10.	Pyrkimys työllistyä avoimille työmarkkinoille	Pisteet:
11.	Johdon tuki tuetun työllistymisen työhönvalmennukselle	Pisteet:
PALVELUN SISÄLTÖ		
12.	Taloudellisia etuuksia koskeva neuvonta	Pisteet:
13.	Työkyvyn rajoitteista kertominen työpaikalla	Pisteet:
14.	Jatkuva työhön perustuva ammatillinen arviointi	Pisteet:
15.	Nopea työnhaku avoimilla työmarkkinoilla	Pisteet:
16.	Henkilökohtaisesti räätälöity työnhaku	Pisteet:
17.	Suhteen luominen työnantajiin (olemassa olevien ja uusien työtehtävien kartoittaminen ja niistä neuvottelu) – Tiivis yhteys työnantajiin	Pisteet:
18.	Suhteen luominen työnantajiin (olemassa olevien ja uusien työtehtävien kartoittaminen ja niistä neuvottelu) – Työnantajayhteyksien laatu	Pisteet:
19.	Töiden monimuotoisuus	Pisteet:
20.	Työnantajien monimuotoisuus	Pisteet:
21.	Avoimille työmarkkinoille sijoittuva työ	Pisteet:
22.	Yksilöllinen rinnalla kulkeva tuki	Pisteet:
23.	Kestoltaan rajaamaton palvelu	Pisteet:
24.	Lähiyhteisössä tapahtuvat palvelut	Pisteet:
25.	Aloitteellinen ja aktiivinen sitouttaminen toimintaan	Pisteet:
YHTEISPISTEMÄÄRÄ		

115 – 125	= Esimerkillinen taso
100 – 114	= Hyvä taso
74 – 99	= Kohtalainen taso
73 ja vähemmän	= Palvelu ei ole tuettua työllistymistä

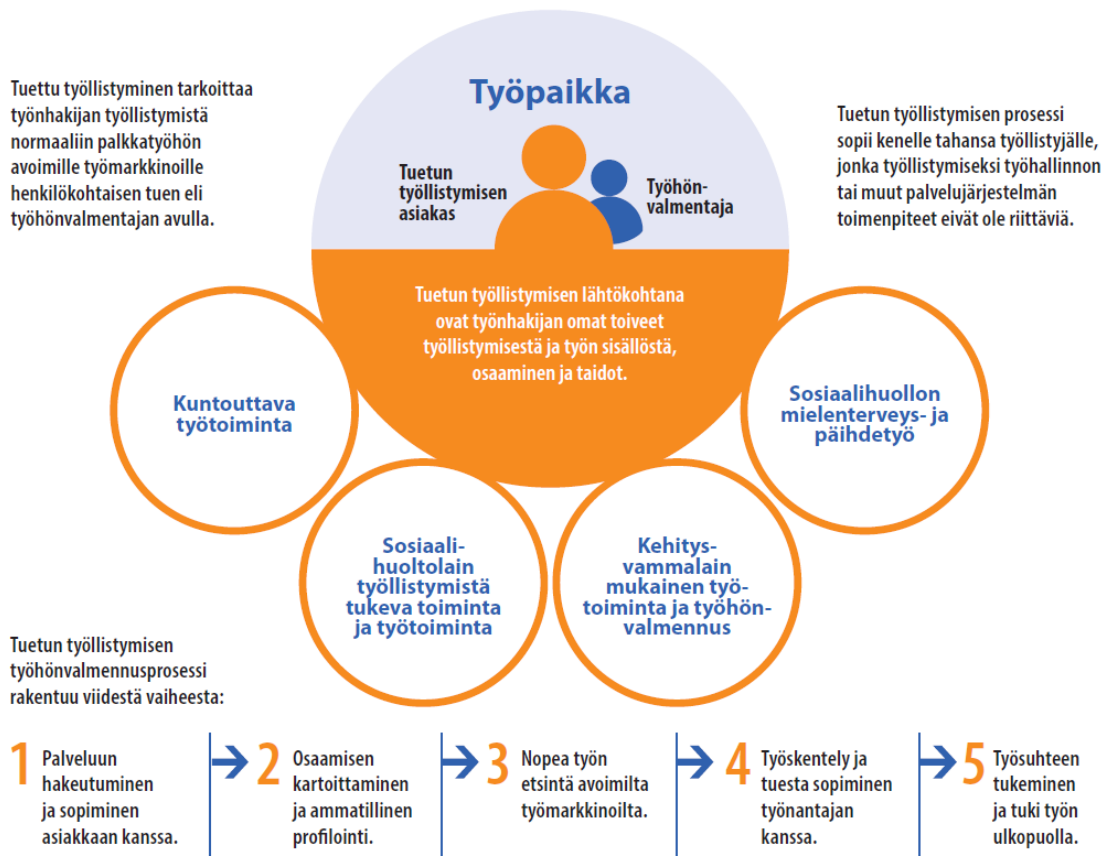
Kuva 12. Laatukriteerin mukaisen arvioinnin koontilomake, jonka yhteispistemäärän perusteella voidaan todeta, onko arvoitu palvelu tuettua työllistymistä ja jos on, niin millä tasolla se toteutuu arviointihetkellä.

Laatukriteerien mukaisessa tuetun työllistymisen työhönvalmennuksessa edetään seuraavien vaiheiden mukaisesti:

- Palveluun hakeutuminen, sopiminen
- Osaamisen kartoittaminen ja ammatillinen profilointi
- Nopea työnetsintä avoimilta työmarkkinoilta
- Työnantajan tuki, sopiminen ja työskentely
- Työyhteisön tukeminen ja tuki työn ulkopuolella

Samoin seuraavat kahdeksan periaatetta tulee toteutua palvelussa:

1. Palvelu on avoin jokaiselle, joka haluaa osallistua työelämään
2. Tavoitteena työllistyminen avoimille työmarkkinoille
3. Nopea työnetsintä
4. Työhönvalmentajat luovat tiiviit yhteistyösuhteet työnantajiin
5. Työhaun lähtökohtana on asiakkaan omat mielenkiinnon kohteet
6. Henkilökohtainen jatkuva tuki
7. Työhönvalmennus on integroitu muuhun työllistymistä tukevaan toimintaan
8. Etuusneuvonta on osa työhönvalmennusta



Kuva 13. Tuettu työllistymisen työhönvalmennusprosessi, THL Työkykyohjelma

Lomakkeita työhönvalmentajan avuksi käytännön työhön ja arviointiin

Suunnitelmallisen työn tueksi on liitteenä seuraavat esimerkkisuunnitelmat:

- [Työnhakusuunnitelma_esimerkki.docx](#)
- [Työnhakusuunnitelma_esimerkki_tyhjä.docx](#)
- [Suunnitelma työsuhteen aikaisesta tuesta_esimerkki.docx](#)
- [Suunnitelma työsuhteen aikaisesta tuesta_esimerkki_tyhjä.docx](#)
- [Opintoihin liittyvä suunnitelma_esimerkki.docx](#), (voidaan käyttää sekä opintoihin hakeutuessa, että opintojen aikana)
- [Opintoihin liittyvä suunnitelma_esimerkki_tyhjä.docx](#)

Vastaavaa työtä on todennäköisesti tehty eri toimijoilla aikaisemminkin käyttämällä vapaamuotoisempia suunnitelmia. Työkykyohjelmassa suositellaan kuitenkin oheisten lomakkeiden käyttöä yhdenmukaisuuden vuoksi.

Laatukriteeriarvioinnin näkökulmasta kannattaa kuitenkin huomioida, että jotta voi saada täydet pisteet kriteereissä 16 (Henkilökohtaisesti räätälöity työnhaku) ja 22 (Yksilöllinen rinnalla kulkeva tuki), on työhönvalmentajan tehtävä asiakkaan kanssa kirjallinen suunnitelma sekä työnhausta että työsuhteen aikaisesta tuesta. Käyttämällä oheista suunnitelmapohjaa varmistaa samalla tarvittavan dokumentaation tältä osin.

Asiakastyötä tukemaan on käytettävissä seuraavat lomakkeet:

- **Työhönvalmennukseen ohjautuminen:** [Lähet](#)
- **Työhönvalmennuksen aloittaminen:** [Yhteistyösopimus](#)
- **Ammatillinen profilointi:** [Lomake A. Ammatillinen profiili](#)
- **Työhönvalmentajan työskentely työnantajien kanssa:** [Lomake B. Työnantajatapaaminen](#)
- **Kun asiakas solmii työsuhteen:** [Lomake C. Työsuhteen aloittaminen](#)
- **Mikäli työsuhde päättyy:** [Lomake D. Työsuhteen päätyminen](#)
- **Asiakas päättää tai keskeyttää työhönvalmennuksensa:** [Lomake E. Työhönvalmennuksen jälkeen](#)
- **Valmentaja pitää ajan tasalla koko valmennusprosessin ajan:** [Työhönvalmentajan asiakaskohtainen kooste työsuhteista ja koulutukseen ohjautumisesta_1.11.2021.xlsx](#) ,
- **Huom:** esikatselutila ei lue taulukkoa oikein, joten taulukko kannattaa ladata omalle koneelle (Lataa-painike esikatseluruudun yläoikeassa kulmassa).
- **Tiiminvetäjän seurantataulukko:** [Tiiminvetäjän seurantataulukko_1.11.2021.xlsx](#)

Ohjeita tukemaan suhteen luomista työnantajiin työhönvalmennuksessa, ([ns. Kolme kuppia teetä -malli](#))